



Agência de Notícias de Portugal, S. A.

Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens na Agência Lusa

2026-2028

APROVADO EM REUNIÃO DE CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DE 29/12/2025

Estratégia da Lusa para a Igualdade entre Mulheres e Homens

A Lusa – Agência de Notícias de Portugal, enquanto serviço público de informação, assume o compromisso de refletir a diversidade e a pluralidade da sociedade portuguesa, promovendo a igualdade de género tanto na sua organização interna como no exercício da sua missão editorial.

O presente documento corresponde ao Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2026-2028), dando continuidade ao plano anterior e incorporando as aprendizagens e resultados já alcançados. Através dele, a Lusa renova a determinação de combater todas as formas de desigualdade e discriminação, promovendo uma cultura inclusiva e de respeito mútuo.

Considerando os seguintes compromissos internacionais:

- A Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher, realizada em Pequim em Setembro de 1995, a Declaração e a Plataforma de Ação aprovadas em Pequim e os ulteriores documentos finais aprovados nas sessões especiais das Nações Unidas,
- A Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), de 1979,
- A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948,
- A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia,
- O Tratado da União Europeia, que salienta os valores comuns aos Estados-Membros, tais como o pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres,
- O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, cujo artigo 19.º faz referência à luta contra a discriminação em razão do sexo,
- O Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), aprovado a 7 de março de 2011,
- A Estratégia da União Europeia para o Emprego e o Crescimento-Europa 2020, adotada a 17 de junho de 2010,
- A Carta das Mulheres, adotada a 5 de março de 2010,
- Os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, das Nações Unidas – Agenda 2030, em particular o ODS 5 - Igualdade de Género,
- Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025,
- Plano Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2023-2026 – “Portugal + Igual”,



Considerando os Direitos e os Deveres Fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa, nomeadamente o artigo 13.º,

Considerando a Legislação Laboral em vigor, nomeadamente os artigos integrados na subsecção III do Código de Trabalho – Igualdade e Não Discriminação e na Subsecção IV – Parentalidade,

Considerando outros instrumentos normativos vinculativos das empresas do Setor Empresarial do Estado, que determinam a obrigatoriedade de:

- **Adotar Planos para a Igualdade entre Mulheres e Homens**, após o desenvolvimento de um diagnóstico interno (Resolução de Conselho Ministros n.º 19/2012). Esta exigência é reforçada nos termos da Lei n.º 62/2017, que determina, desde janeiro de 2018, a **respetiva obrigatoriedade anual, a publicação no sítio da Internet e o envio para a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;**

- **Elaborar, de três em três anos, um relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens** tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014);

- **Divulgar internamente a informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens**, disponibilizando essa informação no respetivo sítio na Internet, <https://www.lusa.pt/about-lusa/Relatório-da-Igualdade-de-Remunerações-por-Género>

O relatório relativo a 2024, registou um total de 259 trabalhadores/as ao serviço da Lusa, dos/as quais 221 são Jornalistas (113 mulheres e 108 homens) e 38 exercem funções administrativas, de apoio e suporte à atividade central da Lusa (24 mulheres e 14 homens). Permitiu identificar um diferencial na remuneração mensal média desfavorável às mulheres em 5,70%. Contudo regista-se um decréscimo do diferencial remuneratório em relação a 2021 – ano em que esse diferencial era 6,12% (cf. Relatório anterior). Entre jornalistas, a existência de um diferencial de 6,44% em desfavor das mulheres, e de um

diferencial de 0,72% favorável às mulheres entre trabalhadores/as que exercem funções administrativas, de apoio e suporte à atividade central da Lusa.

Quadro – Remunerações médias dos/as trabalhadores/as ao serviço da Lusa, por sexo

	Total	Mulheres	Homens	Diferença (M.-H)	Diferença (%)
Remun. mensal média	2 641,93 €	2 568,73 €	2 724,13 €	-155,40 €	-5,70%
Venc. base médio	2 001,93 €	1 945,48 €	2 065,34 €	-119,86 €	-5,80%
Subsídios médios	640,00 €	623,25 €	658,80 €	-35,55 €	-5,40%

(Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014);

- **Adotar medidas concretas para eliminar as diferenças identificadas**, na sequência do relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens (Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014). Tal exigência é reforçada pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas da promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou igual valor bem como pela Resolução da Assembleia da República n.º 13/2019, que recomenda ao Governo o estabelecimento de um limite proporcional para a disparidades salariais no interior de cada organização;

- **Ter uma representação equilibrada de mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização**, sendo que a representação de cada sexo não pode ser inferior a 33% (Lei n.º 62/2017).

Estas orientações estão em linha com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND – 2018-2030), em particular com o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (Resolução de Conselho Ministros n.º 61/2018).

Além do apoio ao cumprimento do quadro normativo e legal em vigor, a abordagem seguida deverá potenciar:

- ✓ a integração de uma perspetiva de género nas políticas, práticas e processos de gestão, incluindo de gestão de recursos humanos, e nos modelos de organização do trabalho;
- ✓ a otimização dos processos de tomada da decisão;

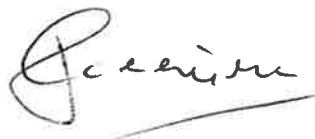
- ✓ melhoria do clima interno e do desempenho organizacional;
- ✓ o reforço da imagem externa enquanto Agência “amiga” da diversidade, da igualdade de género, socialmente responsável e mais inclusiva.

Considerando que queremos alcançar uma maior diversidade, garantir equidade e inclusão nas organizações é essencial assegurar mais desenvolvimento, mais bem-estar e maiores níveis de sustentabilidade social, valores que fazem parte integrante da estratégia da Lusa, em linha com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável. A igualdade de género não é uma moda, não é uma obrigação legal, é uma necessidade das organizações modernas.

As organizações empresariais modernas como a Lusa devem contribuir para um mundo onde todos sejam tratados com dignidade. Implementar uma perspetiva integrada pela Igualdade de Género em todas as suas áreas pelo que o Conselho da Administração representado pelo seu Presidente compromete-se a:

1. Implementar este Plano para a igualdade entre Mulheres e Homens.
2. Alocar os recursos necessários e possíveis para a execução deste Plano.

p/ O Conselho de Administração



A. Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Lusa

Objetivos	Medidas	Departs./ Unids.	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
1. Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Reconhecimento interno do papel da Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação	Administração Membros da Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação da Lusa	Não envolve custos específicos	Link criado no site da Agência Lusa (URL Acerca da Lusa) sobre a Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação criado com informação sobre os membros, funções e agenda/calendarização das ações previstas anualmente	O link sobre a Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação com a divulgação das principais informações e ações é criada até ao final de 2026		1
	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e nos valores da empresa	Administração Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação da Lusa	Não envolve custos específicos	Missão e valores da Lusa Têm inscrito o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens no ano de referência	A missão e os valores da Lusa têm inscrita a promoção da igualdade entre mulheres e homens no site da Lusa		2

	<p>Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, regulamentos, código de ética/conduita, Livro de Estilo) da igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa.</p> <p>Inscrição expressa desse compromisso no Manual do Sistema de Avaliação e Melhoria de Desempenho</p>	Administração e todas as direções	Não envolve custos específicos	Documentos estratégicos têm inscrito a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da Lusa, no ano de referência	Os documentos estratégicos têm inscritos até ao final do ano de referência 2026 a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da Lusa		3
2. Garantir a existência de dados desagregados por sexo em todos os documentos estratégicos da Agência	Desagregação de todos os dados por sexo nos instrumentos de gestão da Agência, em particular nos Estudos Internos, no Relatório e Contas, nos Relatórios de Auditorias Internas, nos Indicadores de Gestão e de Recursos Humanos, e nos Registos	Direção de Áreas de Suporte	Não envolve custos específicos	Instrumentos de gestão de dados desagregados por sexo, no ano de referência	Todos os instrumentos de gestão contemplam dados desagregados por sexo, até ao final do ano de referência		4

	de Formação						
3. Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a agência	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da Lusa, na intranet Portal do/a Trabalhador/a, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Administração Direção Comercial e Marketing Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação da Lusa	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as por ações de sensibilização e o total de trabalhadores e trabalhadoras da Lusa, no ano de referência Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, no ano de referência	33 % de trabalhadores e trabalhadoras da empresa abrangidos/as por ações de sensibilização no ano de referência Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, nos primeiros 120 dias do ano em referência		5
4. Divulgar estruturas internas e externas, com participação da Lusa, relativas à igualdade entre mulheres e homens	Divulgação da existência da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da Lusa Criação de um endereço de email da Comissão Divulgação das atividades da Comissão	Administração Direção Comercial e Marketing Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação da Lusa	Não envolve custos específicos	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, no ano de referência Email da Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação criado	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, nos primeiros 120 dias do ano em referência O email da Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação criado até ao final de 2025		6

	Divulgação da participação da Lusa no Fórum iGen			Inclusão da informação no sítio eletrónico da Lusa			
5. Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Realização de reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade	Administração Direção/Áreas de Suporte Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação da Lusa	Não envolve custos específicos	Número de reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade, no ano de referência	Efetuar 2 reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade, no ano de referência		7
6. Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade entre mulheres e homens	Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços	Direção Áreas de Suporte Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação da Lusa Direção Comercial e Marketing	Não envolve custos específicos	Publicidade e atividades de promoção com linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género, no ano de referência	Toda a publicidade e todas as atividades de promoção com linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género, até ao final do ano de referência 2026		8

B. Dimensão: Formação inicial e contínua

Objetivos	Medidas	Departs./ Unids.	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
7. Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual a ser implementado pela Escola Lusa, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho	Administração Gabinete de Inovação e Projetos (coordenador da formação) Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação da Lusa	3 000 €	Módulos de formação sobre igualdade entre mulheres e homens, Assédio moral e sexual no trabalho, estereótipos de género, linguagem inclusiva, proteção na parentalidade, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal integrado no plano de formação anual Número de trabalhadores e trabalhadoras que frequentaram as formações	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual da Escola Lusa, até ao ano de ao final do 1.º trimestre 2026 33 % de trabalhadores e trabalhadoras da Lusa abrangidos/as por ações de formação no ano de referência		9

C. Dimensão: Igualdade nas condições de Trabalho

Subdimensão: Avaliação de desempenho

Objetivos	Medidas	Departs./ Unids.	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
8. Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho sobre igualdade e não discriminação em função do sexo	Direção Áreas de Suporte Gabinete de Inovação e Projetos (coordenador da formação) Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação da Lusa	Utilização de verba da medida 9	Rácio entre o número de pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho abrangidas por ações de formação sobre igualdade e não discriminação em função do sexo e o número total de pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho no ano de referência	Todas (100%) as pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho (todos/as os/as avaliadores/as) abrangidas por ações de formação sobre igualdade e não discriminação em função do sexo no ano de referência	Auditoria 2025 – objetivo cumprido	10
	Garantir que a avaliação de desempenho exclui qualquer discriminação (direta ou indireta) baseada no sexo e/ou qualquer penalização decorrente do exercício	Direção Áreas de Suporte Gabinete de Inovação e Projetos	Não envolve custos específicos	O manual interno de avaliação de desempenho da Lusa tem essa referência	Referência incluída no manual interno de avaliação de desempenho da Lusa até ao final do ano de referência 2026		11

	de responsabilidades familiares	(coordenador da formação) Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação da Lusa					
<i>Subdimensão: Promoção/Progressão na carreira profissional</i>							
Objetivos	Medidas	Departs./ Unids.	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
9. Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e de homens nos lugares chefia, nas funções de apoio	Direção Áreas de Suporte Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação da Lusa	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência: 33 % de mulheres e 67% de homens a ocupar lugares de chefia nas funções de apoio, no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado até ao final do ano de 2026: 33 % de mulheres e 67% de homens a ocupar lugares de chefia nas funções de apoio, até ao final do ano de referência		12
10. Promover a igualdade entre mulheres e homens	Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada	Administração Direção Áreas de Suporte	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência: 33 % de mulheres e 67 % de homens na gestão de	Procedimento interno criado e implementado até ao final do ano 2026.		13

nas oportunidades de visibilização	de mulheres e de homens na gestão de projetos, coordenação de equipas, oportunidades de falar em público e fazer comunicações fora da Lusa	Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação da Lusa		projetos, coordenação de equipas, oportunidades de falar em público e fazer comunicações fora da Lusa, no ano de referência			
------------------------------------	--	---	--	---	--	--	--

D: Dimensão: Proteção na Parentalidade

Objetivos	Medidas	Departs./ Unids.	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	Nº da medida
11. Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras E Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial	Criação e implementação de procedimento interno que assegure a afixação nas instalações da empresa e a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade	Direção Áreas de Suporte Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação da Lusa	Não envolve custos específicos	Licenças definidas e concedidas, no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadores homens que foram pais e gozaram licenças parentais com duração superior à prevista na lei e o total de trabalhadores que foram pais no ano de referência	Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, é concedida licença parental com duração superior à prevista na lei		14

E: Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

Objetivos	Medidas	Departs./ Unids	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
12. Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da Lusa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)	Direção Áreas de Suporte Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação da Lusa	Não envolve custos específicos	Recursos existentes divulgados no ano de referência	Divulgar os recursos existentes junto de todos/as os/as trabalhadores/as, no ano de referência		15

F: Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

Objetivos	Medidas	Departs./ Unids	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
13. Prevenir e combater o assédio no trabalho	Realização de ações de sensibilização sobre a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra	Direção Áreas de Suporte (RH) Estruturas representati-	Utilização de verba da medida 9	Rácio entre o número de trabalhadores abrangidos por ações de sensibilização e o total de trabalhadores no ano de referência	Realização de ações de sensibilização sobre a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou		16

	<p>ou dignidade de trabalhadores e trabalhadoras e conceção e lançamento de campanha de divulgação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho a todos/as os/as trabalhadores/as, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa (https://www.lusa.pt/).</p>	<p>vas de trabalhadores/as</p>		<p>E</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadoras abrangidas por ações de sensibilização e o total de trabalhadoras no ano de referência</p>	<p>dignidade de trabalhadores e trabalhadoras</p>		
--	--	--------------------------------	--	--	---	--	--